



Guidelines for the Development of Innovative Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Khon Kaen

Sumangkarat Kotmanee^{1*}, Artit Chutchaipolrut² and Sujitra Arampongpun³

^{1,2,3}Education and Liberal Arts, Asia Graduate College, Thailand

E-mail: exkoortmanee@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-2119-9835>

E-mail: artit@cas.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-0520-2448>

E-mail: sujitra@cas.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-9012-6472>

Received 29/06/2025

Revised 23/09/2025

Accepted 30/10/2025

Abstract

Background and Aims: Innovative leadership is essential for educational administrators as it drives the adoption of new teaching methods, technologies, and problem-solving strategies to meet evolving educational demands. It also fosters a culture of continuous improvement, creativity, and adaptability among staff and students. The objectives of this research are to study the current condition, desired conditions, and necessary needs, and to study the guidelines for developing innovative leadership of educational institution administrators under the Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office.

Methodology: Phase 1. Study the current conditions, desired conditions, and necessary needs for developing Innovative leadership of educational institution administrators. The sample group consisted of 350 school administrators and teachers. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan table and stratified random sampling (Stratified Random Sampling), research tools. Selective question type, pairwise response format. The reliability value of the current condition questionnaire was 906, and the reliability value of the desired condition questionnaire was 896. Phase 2 studied guidelines for developing innovative leadership among school administrators. The tool used was a semi-structured interview form. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation, and the necessary needs Index (PNI_{Modified}).

Results: The results of the research found that the current condition of Innovative leadership of educational institution administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Khon Kaen, the overall level is at a high level. The aspect with the highest average value was the innovative role and duty aspect. The desirable condition aspect. Overall, it is at the highest level. The aspect with the highest average was the aspect of having an innovative vision, the need for innovative leadership among school administrators. When considering it by dividing the areas and arranging them in order of needs, it was found that the area with the highest needs index was having an innovative vision, followed by creative thinking skills, teamwork, and participation. Innovative roles and responsibilities the side that has the least need to have an innovative personality. Guidelines for developing the personality of Innovative leadership of educational institution administrators have a total of 5 areas, a total of 21 approaches, with the highest level of appropriateness and feasibility.





Conclusion: The research concluded that while current innovative leadership among school administrators in Khon Kaen is strong, there remains a high need to enhance aspects like innovative vision and creative thinking. Development guidelines focusing on personality and leadership traits are both highly appropriate and feasible for future improvement.

Keywords: Development Guidelines; Innovative Leadership



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น

สุมังครณ์ โครตมณี^{1*}, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์² และสุจิตรา อารัมพงษ์พันธ์³

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ความเป็นผู้นำที่มีนวัตกรรมถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารด้านการศึกษา เนื่องจากเป็นแรงผลักดันให้มีการใช้แนวทางการสอน เทคโนโลยี และกลยุทธ์การแก้ปัญหาใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัวในหมู่เจ้าหน้าที่และนักเรียนอีกด้วย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการ ดังนี้ ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 350 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie & Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือวิจัยแบบเลือกถามรูปแบบการตอบสนองแบบรายคู่ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .906 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .896 ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified)

ผลการวิจัย: (1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 21 แนวทาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผล: จากการวิจัยพบว่า แม้ว่าปัจจุบันผู้นำโรงเรียนในจังหวัดขอนแก่นมีความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม แต่ยังคงมีความต้องการอย่างมากในการปรับปรุงด้านต่างๆ เช่น วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาที่เน้นที่บุคลิกภาพและคุณลักษณะความเป็นผู้นำมีความเหมาะสมอย่างยิ่งและสามารถนำไปปรับปรุงในอนาคต

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของโลก ประชากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในห่วงโซ่มูลค่าโลกยุคโลกาภิวัตน์ ประชากรจะต้องใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ ที่มีอยู่ในยุคปัจจุบัน เพื่อจัดการให้เกิดมูลค่าสูงสุด ดังนั้นสิ่งแรกที่ควรริเริ่มคือ จะต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากล มีแรงกระตุ้นในการทำงานและเป็นคนดี ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) มีกรอบของหลักการสำคัญ คือ ความมั่นคง ความมั่งคั่ง ความยั่งยืน นอกจากนี้ แผนการศึกษาชาติ (พ.ศ.

2560-2579) ได้กำหนดเป้าหมายทางการศึกษาไว้ดังนี้คือ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือการกระทำที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมผลักดันผู้อื่นให้เห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อม ๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบ และสำคัญต้องมีความคิดสร้างสรรค์ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2553) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบผลสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไป จากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์เป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต คือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สัมมา ธนธีย์, 2553)

ในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่มีต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาช่วยขับเคลื่อนในการบริหารงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำเป็นต้องมีความรู้ด้านนวัตกรรมเพราะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง ทั้งเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดความแตกต่างรวมทั้งความรับผิดชอบต่อตรงที่จะผลักดันให้เกิดนวัตกรรมพร้อมทั้งการนำและการสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับค่านิยมและพฤติกรรมจะทำให้ประเมินสถานการณ์ได้

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปอย่างพลิกผัน (disruptive change) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพสังคม วัฒนธรรมและการแข่งขันทางเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร เมื่อเกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย ผู้คนเกิดความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นมีความคิดต่อยอดที่ทำหายจากการใช้เทคโนโลยีจนเกิดเป็นนวัตกรรมในที่สุด ซึ่งนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งใหม่ที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์พัฒนาขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2561) ซึ่งรวมถึงองค์การทางการศึกษาที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ (เรืองยศ แวดล้อม, 2556) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิค ในการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นเป็นองค์กรการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง พัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นอกจากนี้ยังกำหนดจุดเน้นด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เป็น พันธกิจที่สำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขอนแก่น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจในระดับสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ เพื่อนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะมาเป็นกรอบเพื่อชี้แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารที่สมบูรณ์แบบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างภาวะผู้นำกับความสามารถด้านนวัตกรรม เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัว รับมือกับความไม่แน่นอน และสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันในยุคดิจิทัล โดยผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่ได้จำกัดบทบาทเพียงการกำกับและควบคุม แต่ยังต้องทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นพลังความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกภายในทีมงาน เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบัน (สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร. 2566)

ในระดับสากล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมถูกมองว่าเป็นความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดที่หลากหลาย และกล้าเผชิญความเสี่ยงที่มาพร้อมกับการทดลองและนวัตกรรม โดย Mumford และคณะ (2017) อธิบายว่าผู้นำลักษณะนี้จำเป็นต้องมีทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้จากหลายสาขาเข้าด้วยกันเพื่อผลักดันทีมให้สร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า

ผลการศึกษาของ IBM (2010) ที่สำรวจผู้บริหารระดับสูงจากทั่วโลกพบว่า “ความคิดสร้างสรรค์” เป็นคุณสมบัติสำคัญที่สุดที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงถูกมองว่าเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญขององค์กรในศตวรรษที่ 21

ในประเทศไทย แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้รับการประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่องทั้งในแวดวงการศึกษาและธุรกิจ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารให้ก้าวสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการทำหน้าที่เป็นเพียงผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ งานวิจัยของ กนกวรรณ จันทรมิระ (2565) ชี้ให้เห็นว่าผู้นำยุคใหม่ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวย (facilitator) ที่ช่วยปลดล็อกศักยภาพของทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร

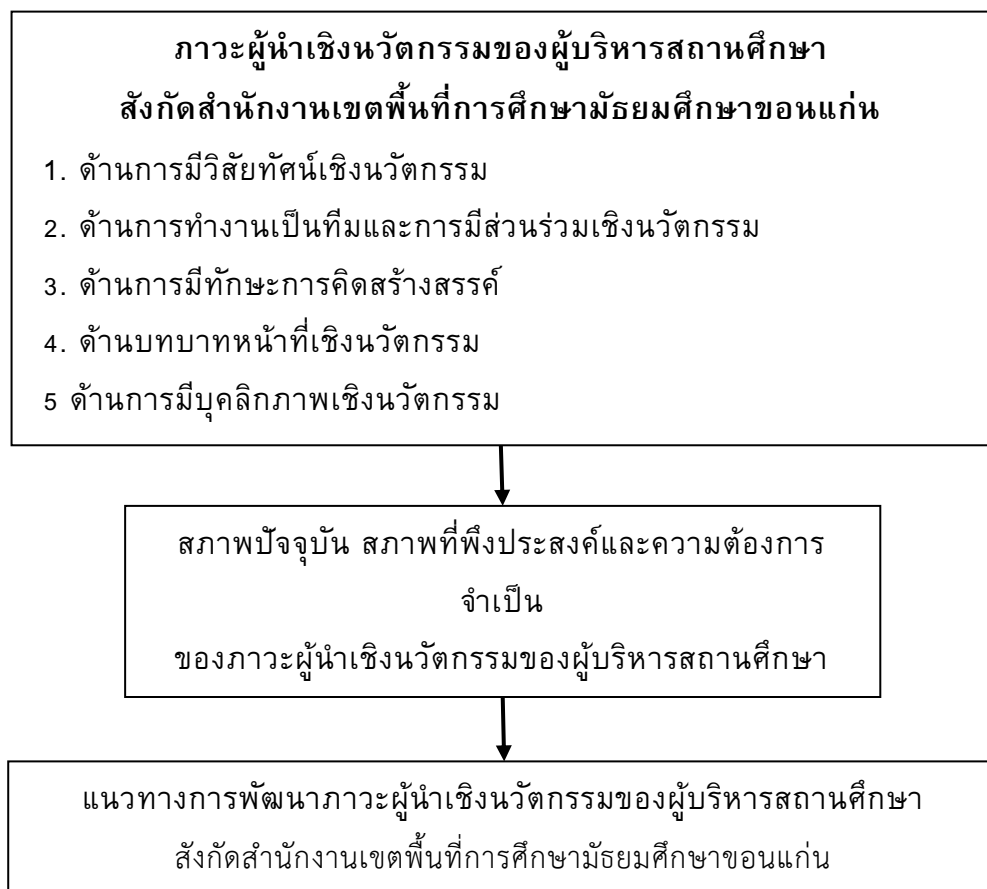
เมื่อเชื่อมโยงกับบริบทเทคโนโลยีดิจิทัล Christensen (2018) ใน *Harvard Business Review* ชี้ให้เห็นว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big

Data) และเครื่องมือดิจิทัลอื่น ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ทั้งในด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน และการสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือการรวมกันระหว่างความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น เพื่อผลักดันองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ทั้งในงานวิจัยไทยและต่างประเทศต่างยืนยันตรงกันว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และความอยู่รอดในโลกที่เต็มไปด้วยความท้าทาย (Mumford et al., 2017; IBM, 2010)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยกำหนดจากการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ George (2012), Horth and Vehar (2012), Keith (2011), Lindegard (2009), Jong Den Hartog (2007), ลูตินันท์ นันทะศรี (2563), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นโรตงค์ (2559), พิทักษ์ ทิพย์วารี (2559) และจूरีวรรณ จันพลา (2559) ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 84 โรงเรียน รวม 3,346 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 350 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบสัดส่วนจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แบบสอบถามเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบคำถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าคุณภาพเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .906 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .896

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เพื่อแจ้งขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียน เพื่อแจ้งขอเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และนำมาหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อเข้าสู่ระยะที่ 2 ของการวิจัยต่อไป

2. ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เป็นการประเมินแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสรุปจากประเด็นข้อค้นพบจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 และให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ดังนี้

1) ยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2) ยืนยันร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) วิเคราะห์โดยใช้ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified})

สรุปผลการวิจัย

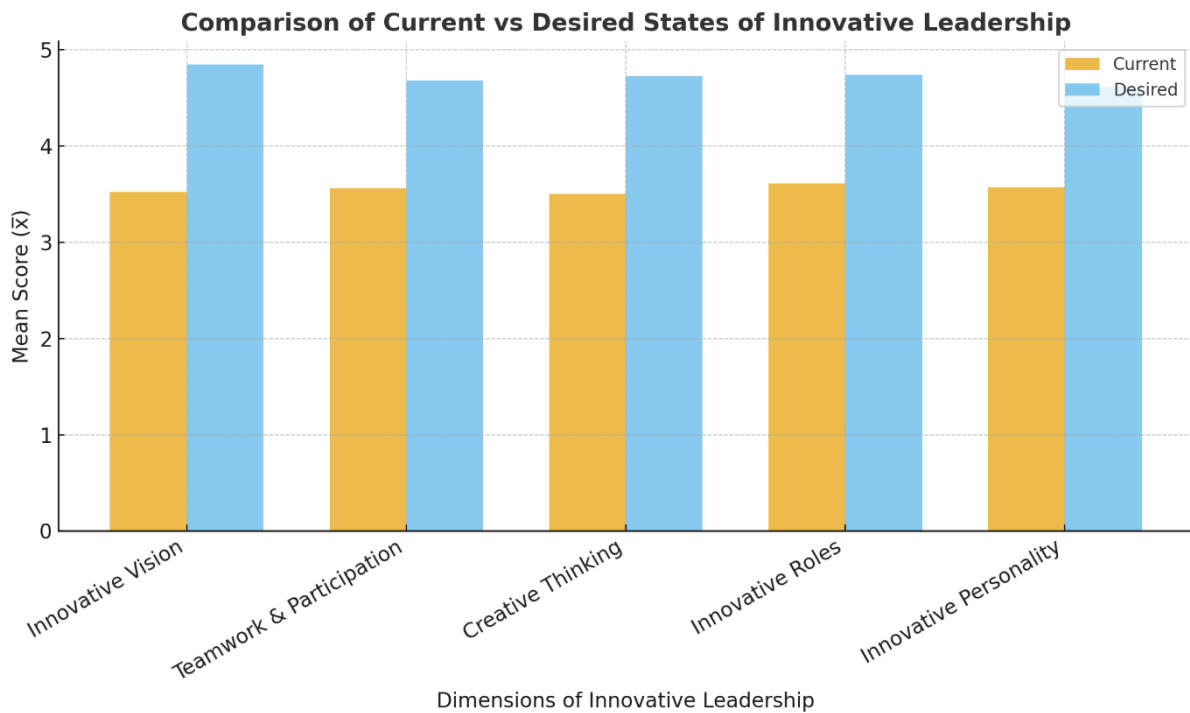
1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีรายละเอียดดังนี้

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสำหรับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในภาพรวม

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI ลำดับ	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม	3.52	0.64	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.37	1
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	3.56	0.71	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด	0.32	3
3. ด้านการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์	3.50	0.67	ปาน กลาง	4.73	0.46	มากที่สุด	0.35	2
4. ด้านบทบาทหน้าที่เชิง นวัตกรรม	3.61	0.72	มาก	4.74	0.54	มากที่สุด	0.31	4

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
5 ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	3.57	0.70	มาก	4.61	0.48	มากที่สุด	0.29	5
	เฉลี่ย	3.55	0.69	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด	



2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีทั้งหมด 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 21 แนวทาง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.66) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.52) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีเป้าหมายไปในแนวทางเดียวกัน 2) ผู้บริหารจัดอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสมและ 4) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างแนวทางการปฏิบัติงานโดยมีความรอบรู้อย่างแท้จริงและสามารถวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มี 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมร่วมกันในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารส่งเสริมการจัดให้มีแผนงานที่ชัดเจนเพื่อการดำเนินงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน 3) โครงสร้างการดำเนินงานในสถานศึกษามีคณะกรรมการดำเนินงาน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนตามความถนัดของแต่ละบุคคล 4) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความสามารถและการปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและ 5) ผู้บริหารส่งเสริมและกำหนดให้ทุกคนทำงานของตนเองที่สอดคล้อง

กับนโยบายของโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความความสำเร็จขององค์กร 3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการทำงาน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และกระตุ้นได้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 2) ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนการดำเนินงานและเสนอวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แปลกใหม่อยู่เสมอและ 4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ จากการประชุม การอบรมแล้วนำความรู้ที่ได้ไปสร้างนวัตกรรมและเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา 4. ด้านบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม มี 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคล 2) ผู้บริหารเป็นผู้นำทีมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน 3) ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการประสานงานภายในองค์กร 4) ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมและให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและ 5) ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม 5. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการบริหารงานแบบโปร่งใส ดำเนินการในทุกขั้นตอนของกิจกรรมการบริหารจัดการต้องกระทำอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ 2) ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศที่ดี เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา เน้นย้ำถึง 5 มิติที่เชื่อมโยงกัน โดยมีแนวทางปฏิบัติรวม 21 แนวทาง

มิติแรกคือ วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เน้นย้ำถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายร่วมกัน ผ่านการประชุม การฝึกอบรมและการศึกษาดูงานเพื่อปรับตัว การกำหนดเป้าหมายองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และการเป็นแบบอย่างที่สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา

มิติที่สองคือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มุ่งเน้นการส่งเสริมความตระหนักรู้ในทีม การสร้างแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน การจัดโครงสร้างคณะกรรมการที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการกำหนดงานส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน

มิติที่สามคือ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้ พร้อมกับกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับปรุงความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม จัดการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการแก้ปัญหาร่วมกัน และสนับสนุนครูในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ส่งเสริมนวัตกรรม มิติที่สี่ บทบาทและความรับผิดชอบเชิงนวัตกรรม เน้นการมอบหมายงานตามสมรรถนะ การนำทีมส่งเสริมการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการประสานงานภายในองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อนวัตกรรม สุดท้าย มิติที่ห้า บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มุ่งเน้นการบริหารงานที่โปร่งใส การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวกและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการเปิดรับแนวคิด ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะใหม่ๆ

เมื่อนำทั้งห้ามิตินี้มารวมกัน ก่อให้เกิดแบบจำลองเชิงองค์รวมที่ไม่เพียงแต่เสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมอีกด้วย ด้วยการบูรณาการวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ บทบาท และบุคลิกภาพ แบบจำลองนี้จึงมั่นใจได้ว่าผู้นำทางการศึกษาจะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับส่งเสริมการเติบโตที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในสถาบันของตน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถมอบหมายงานได้ตรงตามความต้องการของบุคลากร สร้างแรงกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการทำงาน อำนวยความสะดวกในการประสานงานภายในองค์กรได้ดี ตลอดทั้งส่งเสริมและให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ จันทนิมะ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรมอยู่ระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีประสบการณ์ในการ

ทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่างกันและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริยา เจ๊ะยะลี (2563) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี การสร้างเครือข่าย การผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี การมีคุณธรรม การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ การวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยงตามลำดับ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทีมงานและการบริหารงานเป็นทีมแก่ผู้บริหารและผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีและหน่วยงานที่รับผิดชอบควรพัฒนาให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมและผู้บริหารควรเป็นแม่แบบในการสร้างบรรยากาศแบบเปิดและหน่วยงานที่รับผิดชอบควรจัดประกวดและคัดเลือกวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารและผู้บริหารควรสำรวจตนเองและฝึกปฏิบัติตนอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดหลักสูตรพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้วยวิธีที่หลากหลายและผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ และมีความตื่นตัวกระตือรือร้น มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านยอมรับและเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำการศึกษาวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย แพลกใหม่ ทำทายเป็นไปได้และเหมาะสมในการพัฒนาการศึกษา และผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงแล้วนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ตลอดทั้งสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้เสรีภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากเกินไป

ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาภา สุนทรไชย (2561) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรองลงมาคือด้านการกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารมีการประชุมและวางแผนเพื่อให้ผู้

ปฏิบัติได้รับรู้และเข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพ โดยมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความรวดเร็วแล้วยังมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศสิ่งแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควรทำให้ความกระตือรือร้นไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านและ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลาง กับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เป็นรายด้านทั้งหมด 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 21 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและบุคลากรได้ปฏิบัติตามนโยบายและวิสัยทัศน์ร่วมกันตลอดทั้งให้ ความสำคัญต่องานในหน้าที่ มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีการตรวจสอบและติดตามงานที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง มีความยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้เป็น อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชิดา สุวแพทย์ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง และเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 4 ด้าน ในสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย อยู่ใน ระดับมาก อาจเปรียบเทียบภาวะผู้นำในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังด้วยค่าดัชนี PNI เป็นการชี้วัดถึง ภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่าค่า ดัชนี PNI ที่มีค่ามากที่สุดในแต่ละด้านเป็นดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ควรยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น ด้านทักษะ ควรจัดคนให้ตรงกับงาน ด้าน บทบาทหน้าที่ ควรมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะทางสังคม ควรเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลและมีการสรุปโดยรวมทุกด้านได้ว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี และเข้าถึงได้ คิดเชิงบวก มีทักษะ เชิงมนุษยสัมพันธ์ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีการสื่อสารอย่าง สม่าเสมอกับบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีการสร้างกระบวนการและ เกณฑ์การให้รางวัลกับบุคลากรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และมีการรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรอย่าง สม่าเสมอและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามบริบทและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้มีการอบรมเทคนิคการสอนหรือแนวทางใหม่ ๆ มีการนิเทศกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ลงสู่การปฏิบัติงานทั้งระบบให้เกิดผลลัพธ์ที่สถานศึกษาต้องการ รวมทั้งส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย แปลกใหม่ ทำทาย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาให้เกิดคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีความต้องการจำเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และทิศทางเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา มีสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เกิดความชัดเจนและลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์แผนงานสนองตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการอบรม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอันจะเกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษาและผลักดันเป็นนโยบาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นหลักสูตรจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสามารถพัฒนาได้ตรงตามการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ จันทนิมะ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 93-101.

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จรีวรรณ จันทลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2561). *หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(1), 68–76.
- นุชิตา สุวแพทย์. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 11(1), 57–70.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 177–186.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรืองยศ แวดล้อม. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2566, จาก <http://lek56.edublogs.org>
- สัมมา ธนินธ์. (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- อาริยา เจ๊ะยะหลี. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Christensen, C. M. (2018). How will you measure your life? *Harvard Business Review*, 96(4), 46–51.
- George. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research agenda. *Journal of Management Studies*, 49(4), 661–683.
- Horth, D. M., & Vehar, J. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- IBM. (2010). *Global CEO study: Capitalizing on complexity*. IBM Institute for Business Value.
- Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Keith, D. (2011). *Motivational innovation*. Singapore: Green Giant Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>



Lindegard, S. (2009). *The open innovation revolution: Essentials, roadblocks and leadership skills*. New Jersey: Wiley.

Mumford, M. D., Todd, E. M., Higgs, C., & McIntosh, T. (2017). Cognitive skills and leadership performance: The nine critical skills. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 24–39.

